

CUADRO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Convenio							Avance				Resultados		Evidencias		
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin (dd/mm/aa)	Actividades	Peso ponderado	% Cumplimiento programado a 1er Semestre	% Cumplimiento indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% Cumplimiento programado a 2º Semestre	% Cumplimiento indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultados	Descripción	Ubicación
1	Contribuir a la implementación de un Administrativo y el recibo de modo de gestión de acuerdo con las políticas de gestión, metas propuestas para el ejercicio y a la satisfacción de sus grupos de interés.		Porcentaje de recibo efectivo (65%)	1/01/2023	Entir autos de otro y liquidaciones por evaluación y seguimiento. Informe de gestión y seguimiento a la ejecución presupuestal. Seguimiento a cartera y cumplimiento para Comercio a la Oficina Asesora Jurídica de la ANLA.	25%	50.00%	41.86%	Con corte a 31 de diciembre de 2022, el recibo efectivo fue de 67.00%, que representa el 100.24% del 65%.	50.00%	58.04%	100.00%	25.00%	1. Autos de cargo y liquidaciones por el ejercicio de gestión. 2. Informe de gestión y seguimiento CDP. 3. Cierre de seguimiento. Los resultados del acuerdo de gestión se reflejan en el informe de gestión, la evaluación de los servicios públicos al cargo, las reformas de seguimiento por la Oficina Asesora de Planeación y los informes de auditoría.	
2	Contribuir a la implementación de un Administrativo y el recibo de modo de gestión de acuerdo con las políticas de gestión, metas propuestas para el ejercicio y a la satisfacción de sus grupos de interés.		Porcentaje de recibo efectivo (65%)	2/01/2023	Realización de actividades de capacitación. Realización de actividades de capacitación.	20%	50.00%	50.00%	Al término del 4to trimestre de 2022 el grupo de Gestión Humana, se tiene una satisfacción del 100.00% del 65%, cumpliendo así con el promedio de la satisfacción en las actividades que se planean y contenidos solicitados en las directrices de necesidades.	50.00%	50.00%	100.00%	20.00%	1. Se realizan las acciones y acciones de capacitación en la Oficina Asesora de Planeación y SCSST. 2. Informe de gestión y seguimiento CDP. Los resultados del acuerdo de gestión se reflejan en el informe de gestión, la evaluación de los servicios públicos al cargo, las reformas de seguimiento por la Oficina Asesora de Planeación y los informes de auditoría.	
3	Incrementar la capacidad institucional para la implementación del Expediente Único (Acuerdo Especial).		Porcentaje de avance de las actividades programadas en el plan de trabajo de la implementación del Expediente Único (100%)	1/03/2023	Metas para el desarrollo del plan de trabajo para la implementación del Expediente Único. Plan de trabajo para la implementación del Expediente Único.	20%	40.00%	50.00%	Se realizaron las reuniones para Ejecución en donde se desarrolló el plan de trabajo de implementación para el Expediente Único a cargo de SCSST. El 100% del plan de trabajo de implementación del Expediente Único (65%) y finalmente la ejecución de las actividades que se programaron en el plan para la vigencia 2023 (50%).	60.00%	50.00%	100.00%	20.00%	1. Se realizó actividades de reunión de trabajo. 2. Plan de trabajo de implementación del Expediente Único. 3. Ejecución de actividades. Los resultados del acuerdo de gestión se reflejan en el informe de gestión, la evaluación de los servicios públicos al cargo, las reformas de seguimiento por la Oficina Asesora de Planeación y los informes de auditoría.	
4	Incrementar la capacidad institucional para la implementación del Expediente Único (Acuerdo Especial).		Porcentaje de avance de las actividades programadas en el plan de trabajo de la implementación del Expediente Único (100%)	1/01/2023	Instalación del Sistema Parametrización e Integración.	20%	40.00%	100.00%	El Sistema de Gestión Documental ya se encuentra instalado, parametrizado, con las permisos de usuarios y puesta en producción. Esta meta se cumplió en el primer semestre 2023.	60.00%	0.00%	100.00%	20.00%	Se dio cumplimiento a este compromiso en el primer semestre 2023, y en esta respectiva evaluación se realizó lo siguiente: 1. Como la instalación de la sala a la Oficina Asesora de Planeación. 2. Puesta en producción. 3. Despliegue de implementación del Expediente Único CDP. Los resultados del acuerdo de gestión se reflejan en el informe de gestión, la evaluación de los servicios públicos al cargo, las reformas de seguimiento por la Oficina Asesora de Planeación y los informes de auditoría.	
Total						80%							80.00%		

[illegible]

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)											
	Contribuir a la aceleración de la implementación de un modelo de gestión pública innovadora, orientado a resultados tangibles y a la satisfacción de los grupos de interés	Porcentaje de implementación del proyecto en el Sistema de Gestión de Operaciones (100%)	1/3/2023	Levantamiento de las historias de uso del proyecto	5%	40%	50%	60%	50%	100%	5%
				Indicar la fase de desarrollo del proyecto conjuntamente con QTI							
				Entada en producción del Sistema							

Nancy & Donald

Firma del Gerente Público - Nany Heidi Alonso Triana

2023
11/16/2024

134.7%

64
21-02-2024
2024

21-02

	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	27-01-2023
		VERSIÓN:	5
		CÓDIGO:	TH-FO-65

FORMATO 2. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoración			
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros. Es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzarse.	4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1		

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

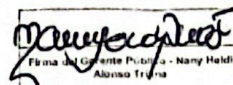
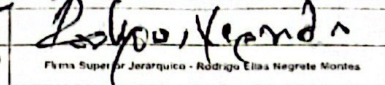
¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?	SI	NO
	X	

			Valoración de los servidores				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Colaborador	Socio de valor			
			40%	25%	25%	10%			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	4,9	4	4,9	5	5,0	4,72	Se caracteriza por apoyar siempre en situaciones difíciles, orientando su comportamiento a la consecución de soluciones efectivas
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4,9	4	4,9	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	4,9	4,2	4,9	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4,9	4,4	4,9	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	4,9	4	4,9	5			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	2,0	1,0	1,2	0,5	5,0	4,64	Propone y ejecuta estrategias con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la organización
		Adapta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	4,9	4,2	4,9	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4,9	4	4,9	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4,8	4	4,8	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4,8	3,8	4,8	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4,9	3,6	4,9	5			
			1,9	1,0	1,2	0,5			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros	4,8	3,8	4,8	5	5,0	4,57	Propone y ejecuta estrategias con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la organización
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	4,9	3,8	4,9	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4,8	4	4,8	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4,8	3,8	4,8	5			
		Optimiza el uso de los recursos	4,8	3,6	4,8	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4,8	3,6	4,8	5			
			1,9	0,9	1,2	0,5			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4,8	4	4,8	5			

Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4,8	4,2	4,8	5	5,0	4,55	Contempla varias alternativas para la toma de decisiones detectando riesgos y oportunidades, con el fin de adoptar la más adecuada.
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4,8	3,8	4,8	5			
		Elimina los elementos que no son necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace	4,8	3,4	4,8	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige la forma pertinente	4,8	3,6	4,8	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4,8	3,6	4,8	5			
			1,9	0,9	1,2	0,5			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para mejorar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4,7	3,6	4,7	5	5,0	4,57	Delega adecuadamente actividades al interior de su equipo de trabajo generando un ambiente de confianza, aprendizaje y autonomía.
		Promueve la formación de equipos con interacción positiva y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4,8	4	4,8	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4,7	3,8	4,7	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4,8	3,8	4,8	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4,8	4	4,8	5			
			4,8	3,6	4,8	5			
			1,9	1,0	1,2	0,5			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4,8	3,8	4,8	5	5,0	4,56	Aprovecha el conocimiento y experiencia de los miembros de su equipo, con el fin de evaluar integralmente las diferentes situaciones que se presentan en ejercicio de sus funciones.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4,8	3,6	4,8	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4,8	3,6	4,8	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impactar en los resultados esperados.	4,8	4	4,8	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4,8	3,8	4,8	5			
			1,9	0,9	1,2	0,5			
Liderazgo efectivo	Generar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4,8	3,6	4,8	5	5,0	4,59	Administra adecuadamente la planta de personal y los recursos a su cargo, lo que le permite lograr los resultados propuestos.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4,8	3,8	4,8	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a participar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4,8	3,6	4,8	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4,8	3,8	4,8	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4,8	4	4,8	5			
			1,9	4	4,9	5			
			1,9	1,0	1,2	0,5			

Valoración final 4,6

FECHA	30/01/2024
VIGENCIA	2023

Firma del Gerente Público - Nany Haldi Alonso Trujillo
 Firma Supervisor Jeraquico - Rodrigo Elias Negrete Montes



CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

HECIMA	27-01-2023
VERSIÓN	5
CÓDIGO	TM-FO-65

Formulario 3. Consolidado de cumplimiento de compromisos de gestión

Nombre del Gerente Público:
Área en la que se desempeña:

Fecha:

Nany Heidi Alonso Trana
Subdirección Administrativa y Financiera
30/01/2024

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Ítem 1)	100%	80%
PODERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Ítem 2)		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Ítem 3)	4,6	16%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Ítem 4)	20%	
PODERADO		
NOTA FINAL		98%

CUMPLIMIENTO FINAL	98%
--------------------	-----

Rodolfo López
Firma del Superior Jerárquico - Rodolfo López Montes

FECHA: 30/01/2024
VICENCIA: 2023

Nany Heidi Alonso Trana
Firma del Gerente Público - Nany Heidi Alonso Trana

64.
21-02-24
Eup
21-02-24